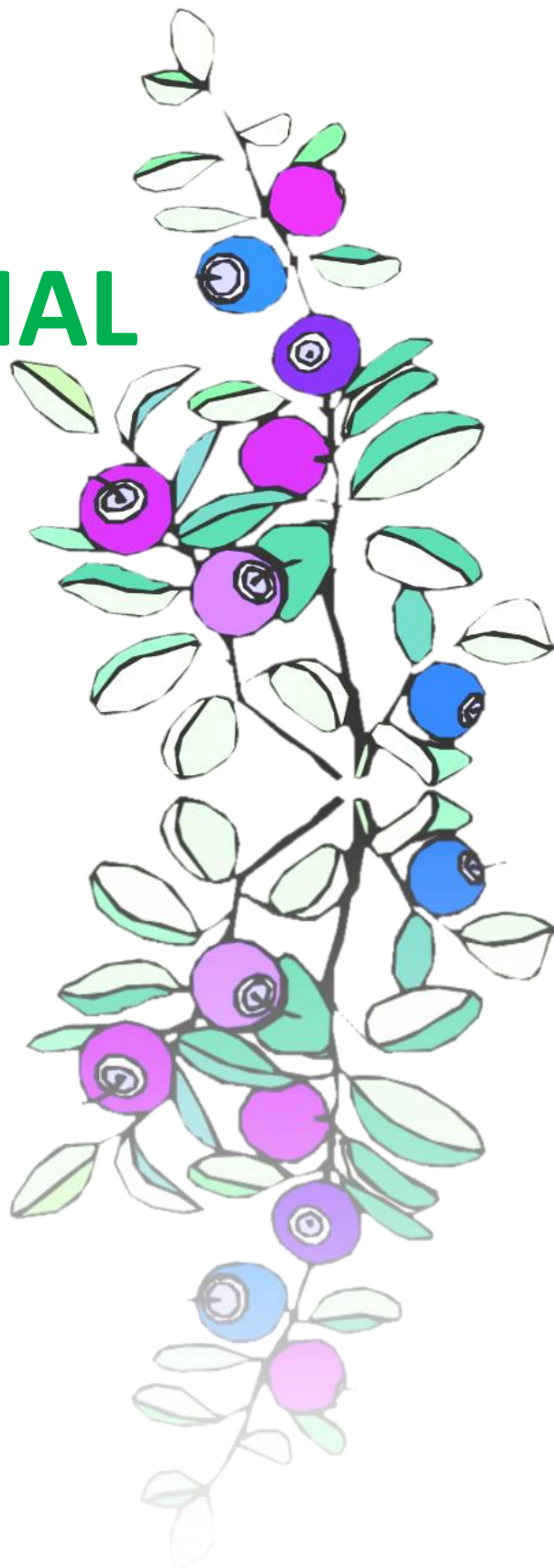


STUDIEMATERIAL LIKA SOM BÄR

För att utbilda och arbeta med
jämställdhet och jämlikhet i
organisationen och föreningen





Lika som Bär, Studiematerialet, 2015

Förbundet Skog och Ungdom

www.skogochungdom.se

Kontakt:

Förbundskansli

Förbundet Skog och Ungdom

Box 2032, 64102 Katrineholm

(Stora Malms väg 7)

Tel 0150-50395

forbundet@skogochungdom.se

Projektledare

Matilda Holmström

matilda.holmstrom@skogochungdom.se

Text av Matilda Holmström

Det här studiematerialet är ett resultat av projektet *Lika som Bär* som Förbundet Skog och Ungdom i samarbete med Sveriges 4H och Jordbrukare- Ungdomens Förbund fått finansierat av MUCF (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor) för att genomföra under år 2013 och 2016.

Materialet har tagits fram i samarbete med Studieförbundet och är upplagt i studiecirkelform så att avdelningarna ska kunna arbeta med detta själva internt som en del av verksamheten.

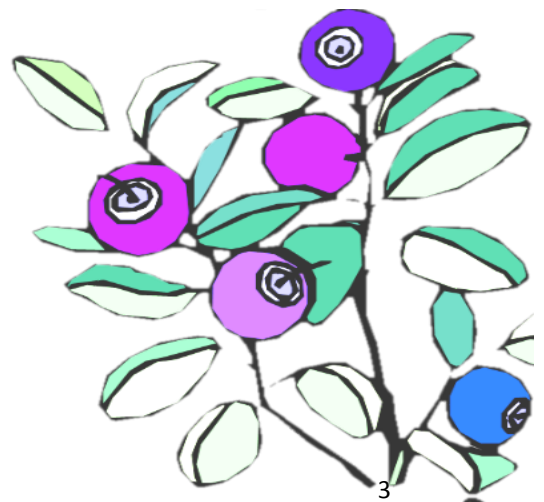
I det här projektet har även utbildningar hållits runt om i landet. Utbildningarna har riktats till förbundens ideella ledare, anställda och styrelser. Förhoppningen är att medlemmarna själva, med hjälp av materialet, vill arbeta med detta i sina verksamheter för att tillsammans skapa ett gott klimat och en miljö där alla får plats och känner sig välkomna.

2015-11-09

Matilda Holmström

Projektledare

Förbundet Skog och Ungdom



INNEHÅLL

Innehåll	4
Del #1 Varför ska vi jobba med det här?	5
Medlemmarna	5
Demokrati- Inte bara på pappret	6
Del #2 Jämställdhet	7
Vad är jämställdhet?	7
Genus	8
Genuskontrakt	8
Genusglasögon	9
Del #3 Normer och makt	10
Ett normkritiskt perspektiv	10
Tolerans	11
Välkomnande	11
Del #4 Jämlikhet och mångfald	13
Diskriminering	14
Diskrimineringsgrunderna	14
Hur man arbetar jämlikt	14
Intersektionellt perspektiv	14
Del #5 Härskartekniker	15
Bekräftartekniker och motstrategier	15
Fler exempel på härskartekniker	19
Att ta med till Verksamheten	21
Genusglasögon	21
Positiva orden	21
Bekräftartekniker	21
Diskutera i verksamheten	21
Ordlista	22
Litteraturförteckning	25

DEL #1 VARFÖR SKA VI JOBBA MED DET HÄR?

Många undrar ibland varför vi ska arbeta med jämställdhet i organisationerna. Vi bor ju trots allt i ett av världens mest jämställda länder. Dessutom arbetar vår organisation redan med ungdomar, djuren, naturen och många andra bra saker. Det finns också organisationer som redan arbetar med detta så varför och framförallt hur ska vi hitta tid att arbeta med det?

Jämställdhet och jämlikhet?

För att kunna hänga med i argumenten om jämställdhet och jämlikhet så kommer här en kort presentation av de två begreppen:

Jämlikhet handlar om alla människors lika värde oavsett kön, etnicitet eller religion, mer om detta kommer i del #4

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män.

Det handlar i grund och botten om att alla ska få lika villkor.

Nedan kommer några argument till varför vi som organisation aktivt ska arbeta för jämställdhet och jämlikhet.

MEDLEMMARNA

Förbundet Skog och Ungdoms grundsyn är att alla människor är lika mycket värda.

Vi arbetar för att se och behandla varandra som medmänniskor.

Ur FSUs Policydokument

För att vi ska kunna lära ut och utbilda ALLA våra medlemmar så måste de få samma förutsättningar att lära sig. Jobbar man aktivt med jämställdhet får både tjejer och killar lära sig på samma villkor. I dag ser villkoren sällan likadana ut. Är man inte medveten om könsens olika villkor kan man förstärka uppfattningar om könen, vilket gör det mer ojämställt. Arbetar man jämställt så blir deltagarna bemötta utifrån individen och inte könet eller bakgrunden, vilket får dem att växa som människor.

Förbundet har som syfte att utveckla självförtroende, kunnighet och ledarförmåga bland medlemmar genom att samla dem i studier och annan föreningsmässig verksamhet

Ur JUFs Stadgar

Om man arbetar jämställt och jämlikt i organisationen så kommer man att finna en större medlemsbredd, vilket innebär mer medlemmar och man får även ett mindre bortfall då klimatet förbättras.

Resultat av medvetet arbete med jämställdhet och jämlikhet:

- Större medlemsbredd
- Bättre klimat
- Mindre medlemsbortfall

Organisationerna ska vara demokratiskt uppbyggda, följa demokratins idéer och leva upp till villkoren som beskrivs i bidragens förordning.

Ur MUCFs krav på organisationerna

Vi vill också förmedla kunskap om hur man arbetar demokratiskt. Det förmedlar vi genom att ha en levande föreningsdemokrati där varje medlem är med och bestämmer över sin fritid.

Ur 4Hs vision

Ett krav för att vi som organisation ska få bidrag från MUCF (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor) är att vi ska ha ett demokratiskt arbete. Vi uppfyllde kraven då vi antog deras stadgar med frivilligt medlemskap, en vald styrelse osv.

Det är de formella kraven. Men hur demokratiska är vi? Får alla som vill sin röst hörd i vår verksamhet? Om inte så arbetar vi inte demokratiskt. För att kunna få alla röster hörda måste vi arbeta jämställt och jämlikt i alla organisationens led. Jobbar vi inte medvetet för jämställdhet så motverkas demokratin. Om vi däremot arbetar aktivt för jämställdhet så visar vi att vi tar demokratin och den enskilda medlemmen på allvar.

utrymme för anteckningar

Eller annat

DEL #2 JÄMSTÄLLDHET

VAD ÄR JÄMSTÄLLDHET?

Jämställdhet handlar om kön och fokuserar på skillnader och likheter mellan män och kvinnor.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden, kön ska inte spela någon roll.

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv!

Många tror att jämställdhet är en kvinnofråga, att det bara är kvinnor som vinner på att samhället blir mer jämställt men det är inte sant, män vinner också på att vi blir mer jämställda framförallt när det gäller föräldraskap men även genom att könsrollerna luckras upp och att könsrollen inte blir lika snäv som den är i dag.

Det kan vara svårt för både män och kvinnor att behöva leva upp till dom roller som förväntas av dem. Både män och kvinnor blir bestraffade av andra om de agerar utanför sina ramar, det vill säga utanför den traditionella mans- eller kvinnorollen. Bestraffningar som är vanliga när männen kliver utanför sina ramar är ofta i form av förlöjligande ord såsom att bli kallad omanlig, fjolla, feminin eller böj. Kvinnor kan anses vara mindre attraktiva om de kliver utanför sin roll, framförallt om de inte ser kvinnliga ut, sedan är det vanligt att som kvinna bli utsatt för sexuella trakasserier både i arbetet, skolan och på fritiden. Löneskillnader är en vanlig jämställdhetsfråga samt vilka som uppmuntras att avancera i arbetslivet. Föräldraskapet är också en del i debatten, vem har mest rätt över barnen?

DISKUTERA

På vilka sätt bestraffas män och kvinnor om man kliver utanför de traditionella könsrollerna?

Vad vinner kvinnor på att det blir mer jämställt?

Vad vinner män på att det blir mer jämställt?

Vad finns det för andra fördelar med jämställdhet?

GENUS

Genus är vårt sociala kön, det är något som skapas under vår uppväxt. Pojkar och flickor formas i olika former direkt efter födseln, man behandlar pojkar och flickor på olika sätt vilket gör att de intresserar sig för olika saker och gör olika saker för att få uppmärksamhet. Pojkar uppmärksammas för sina prestationer, det dom gör. Dom uppmuntras ofta att hoppa högt, springa fort, vara modiga och starka. Flickor uppmuntras att vara nära vuxna, att vara till lags och att vara duktiga genom att lyssna och hjälpa till. Flickor får ofta mycket beröm för sitt yttre, att vara fina eller söta.

Skapandet av vårt sociala kön – vårt genus – sker inom ramen för normsystem, system bestående av regler, myter och antaganden. Att vi inte bryter mer regelbundet mot normsystemet handlar delvis om att vi får bekräftelse och uppskattning när vi följer normen, att ha en rosa prinsessklänning brukar ge mycket bekräftelse till den 5-åriga flickan men pojken som ville ha på sig en likadan kan komma att bestraffas, ofta med skratt, eftersom att han bryter mot normen. De flesta vill bli betraktade som "normala".

DISKUTERA

- Tankar kring detta? Kan det vara som det beskrivs? Varför/Varför inte?
- Uppmuntras pojkar och flickor att göra olika saker?
- Har man varit med om själv eller sett det? Brukar du själv göra det? Medvetet/omedvetet?
- Hur ser det ut i era verksamheter?

GENUSKONTRAKT

Genuskontraktet, eller genussystemet, är ett mönster i samhället och är orsaken till varför ojämställdheten består trots den politiska enigheten kring jämställdhetsmålen.

Genussystemteorin utgår ifrån att:

- Kön är en social konstruktion.
- De biologiska (fysiska) skillnaderna är få men vi lägger en stor innebörd i detta.
- Beroende på om personen är en man eller en kvinna så har vi olika fördomar om hur personen är eller borde vara.

Vi förväntas vara antingen män eller kvinnor både fysiskt och socialt. Många tror att det ligger i generna hur män och kvinnor uppför sig men egentligen beror det mest på hur vi blivit uppfostrade under vår uppväxt.

Genussystemet bygger på två principer, isärhållande och hierarki.

Isärhållande handlar om att kvinnor och män finns på olika platser i samhället och har olika uppgifter. Från sekunden vi föds delas vi in i två motsatta grupper – kvinnor och män. Till dessa grupper kopplas olika utseenden, egenskaper, beteenden och platser i samhället. Dessa strukturer gör att män och kvinnor finns på lika platser där de utför olika intressen och ges olika mycket resurser.

Hierarki innebär att det som betraktas som "manligt" värderas högre än det som ses som "kvinnt" . Hierarkin syns bland annat i den högre värderingen av mäns arbete, kvinnodominerade yrken har ofta lägre status och lön än mansdominerade. Män får ofta större talutrymme och pojkar får lära sig att inte vara som flickor då det ses som något dåligt. En del i hierarkin är att mannen ses som norm. Historia utgår ofta från mannen. Kvinnors historia kallas för kvinnohistoria.

Genuskontraktet innebär att både män och kvinnor är medvetna om detta, att vi gör olika saker och att manliga egenskaper värderas högre och det tycker både män och kvinnor är okej. Detta gör även att det är lättare för kvinnor att kliva över mot den typiskt manliga arenan då det blir att kliva upp i samhället, medan om en man gör något typiskt kvinnligt anses han förminska sig själv då det typiskt kvinnliga är mindre värt än det typiskt manliga.

Vi lever i ett av världens mest jämställda länder men även om vi har lagar som säger att man inte får behandla människor olika på grund av kön så blir man olika behandlad på grund av att vi har just detta kontrakt, dessa oskrivna regler, om hur kvinnor och män ska vara och inte vara.

DISKUTERA

- **Stämmer detta? Varför/varför inte? Diskutera era tankar kring genuskontraktet**
- **När brukar vi dela upp män och kvinnor i olika grupper?**
- **När är det nödvändigt att vi gör det? Varför?**
- **Vilka gånger gör vi det fast det inte skulle behövas? Varför gör vi det ändå?**

GENUSGLASÖGON

Att arbeta med jämställdhet innebär inte att man lägger om hela verksamheten, det handlar mycket om att lära sig se på sig själv, deltagarna och verksamheten ur ett nytt perspektiv, genusperspektivet. När man ser saker ur ett genusperspektiv så är det lättare att se olika strukturer i verksamheten och man funderar även över vad dessa strukturer innebär och vad de skapar för attityder bland deltagarna.

Hur får man då ett genusperspektiv?

För att kunna se saker ur ett genusperspektiv så behöver man lära sig om genus, jämställdhet och maktstrukturer. När man har lärt sig om detta och förstår strukturerna och mönstren så kan man börja ta på sig glasögonen och se sig omkring. En bra sak är att när man lärt sig något kring genus så tittar man upp en stund, provar att ta på sig glasögonen och ser sig omkring. Hur ser det ut i verkligheten? Är det verkligen såhär?

Det finns dock en risk med att ta på sig genusglasögonen, de kan vara svåra att ta av sen.

DEL #3 NORMER OCH MAKT

NORMER- FÖRVÄNTNINGAR ELLER UNDERFÖRSTÅDDA OCH OSKRIVNA REGLER SOM FINNS I ETT SAMHÄLLE, INOM EN GRUPP ELLER I EN VISS SITUATION.

ETT NORMKRITISKT PERSPEKTIV

Normer finns överallt hela tiden, vi behöver normer för att fungera socialt. Normkritik fokuserar på de normer som begränsar människor och som stänger ute vissa ur gemenskapen för att de inte passar in i de normer som gäller just där och då.

Normer handlar om makt. Den som befinner sig inom eller nära normen har ofta mer makt, större handlingsutrymme, tas mer på allvar och blir mer lyssnad på än den som befinner sig utanför normen. Det kan till exempel gälla hur vi lyssnar på äldre och yngre på styrelse- eller personalmöten. Att det finns en norm i verksamheten eller på jobbet märks ofta först när man överskrider den på något sätt, genom att säga eller göra något som de andra uppfattar som "fel", detta kan vara något så enkelt som att råka ta kaffe före mötet istället för att vänta till efter.

Det normkritiska perspektivet hjälper till att synliggöra vem som befinner sig inom normen i verksamheten och vem som har minst makt och utrymme.

För att kunna synliggöra och förändra en norm är det viktigt att först ta reda på vilka normer som finns omkring oss. Vem passar in och vem gör det inte? Vilka tjänar på de normer som finns nu och vilka gör det inte?

Hur vet man då vad som är normen? Normen är ofta det som man tar för givet och inte tänker så mycket på, man brukar till exempel sällan fundera över om någon är heterosexuell, man brukar inte heller så ofta fråga en ljushyad person var hen kommer ifrån och syfta på land och inte stad. Ett exempel på hur det kan se ut i verksamheten är att om en tjej kommer in i en verksamhet där det finns mycket killar så påpekar man detta genom att säga att det är trevligt att det kommer in fler tjejer i verksamheten, i en mansdominerad styrelse kan det heta att det är trevligt med lite "kvinnlig fägring". Är det en man som kommer in i en kvinnlig verksamhet kan det kallas att det är bra att det kommer in en karl som kan "styra upp".

Normen kan ofta vara väldigt snäv, det finns inte mycket utrymme för annat än ett visst utseende och ett visst intresse inom många grupper. Om man tittar på föreningar, styrelser mm. Så kan man finna att majoriteten kanske bara är medelålders män eller unga tjejer i högstadiesålder, samma hudfärg, ungefär samma uppväxt osv. För att få in mångfalden och olikheten i gruppen måste man då vidga normen, skapa mer plats för personer i andra åldrar, av annat kön, annan kulturell bakgrund, annan funktionsförmåga osv. Då får man även in nya perspektiv och idéer än om man bara är en s.k. homogen grupp där alla är väldigt lika.

DISKUTERA

Vilka normer finns i vår förening/ organisation? Hur ser medlemmarna ut och vad har de för bakgrund? Vilka normer förmedlas genom hemsida PR och annat material?

Vem har mest makt i vår förening? Varför? Har den med mest "formell makt" till exempel ordförande eller styrelsen mest inflytande eller har någon annan det?

Varför ser det ut som det gör?

TOLERANS

Tänk så duktiga vi är. Vi går omkring och står ut med, godkänner, tolererar, accepterar och har overseende med att folk är olika.

– Claes Schmidt/ Sara Lund

Det pratas mycket om tolerans i samhället, att vi ska visa tolerans, vara toleranta osv. mot andra och varandra. Men vad innebär det att tolerera någon och vad innebär det att bli tolererad?

Tolerans handlar om makt, makten att kunna godkänna någon fast den personen står utanför normen, en makt som betyder att dessa personer kan välja att godkänna någon annans utseende och livsval.

VÄLKOMNANDE

Säg till om jag stör sa han som steg in så går jag med densamma.
Du inte bara stör svarade jag, du rubbar hela min existens.
Välkommen

– Eeva Kilpi

Istället för att tolerera andra så borde man istället höja taket (eller ta bort det helt) och istället prata om respekt och välkomnande. Det är bra att få in människor som inte tänker som en själv, för att då kan man lära av varandra och utvecklas.

Här är några ord att utgå ifrån för att skapa ett bra klimat i verksamheten. Det första ordet "Välkomna" är det vi ska sträva efter, att välkomna alla och få alla att känna sig välkomna, att vi ska visa att vi är glada att de är här för att vi ska komplettera och lära av varandra. Sedan kommer orden i fallande ordning, de fem översta är positiva och de fem nedersta ska vi inte ha att göra med, det är orden som stänger ute andra människor, skapar maktförhållanden, "vi och dom" känslor och dåliga attityder.

Välkomna! Inkludera, Uppmuntra, Uppskatta, Respektera,
Acceptera, Tolerera, Ogilla, Avsky, Hata

DISKUTERA

Diskutera en stund två och två eller i mindre grupper kring varje positivt ord. Hur kan vi i verksamheten göra för att arbeta mer aktivt med dessa ord?

Välkomna- Hur bjuder vi in till verksamheten och vilka bjuder vi in?

Inkludera- Vi kan inkludera alla genom att aktivt bjuda in alla som är på plats. Hur gör man det?

Uppmuntra- Hur uppmuntrar vi deltagarna? Vilka blir uppmuntrade och hur blir dom det? Får killar och tjejer beröm för samma saker? Hur gör man för att uppmuntra mer?

Uppskatta- Hur visar vi varandra uppskattning? Bör vi göra det mer? TACK!

Respektera- Vad menas med respekt? Hur visar man det?

utrymme för anteckningar

Eller annat

DEL #4 JÄMLIKHET OCH MÅNGFALD

Eftersom 4H:s vision är att vända sig till alla barn och ungdomar är det viktigt att verka för en icke-diskriminerande attityd där alla är välkomna att bli medlemmar, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Varje medlem ska ges samma möjlighet att medverka och påverka verksamheten.

På alla 4H aktiviteter ska vi sträva efter:

- Att aktivt bidra till att alla deltagare känner sig välkomna i organisationen.
- Att verka för en icke-diskriminerande attityd mellan såväl ideella som anställda.
- Att alltid använda platser/lokaler som passar målgruppen och där alla känner sig välkomna.
- Ökad förståelse för medmänniskan och kontakt mellan de olika generationerna.

Ovan är direkt plockat ur 4H- andan (2014)

Förbundet Skog och Ungdoms grundsyn är att alla människor är lika mycket värda.

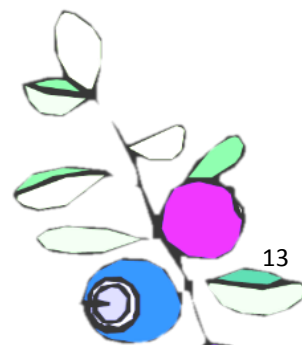
Vi arbetar för att se och behandla varandra som medmänniskor.

Vi ser också det viktiga i att ta vara på varandras olikheter för att utveckla en gemensam förståelse för var och varje individ.

Människors olikheter kan bland annat vara i form av etnisk härkomst, kön, språk, ålder, funktionsförmåga, religion och sexuell läggning. Men också i form av erfarenhet, livsstil, utbildning och familjesituation.

FSUs Policydokument (2015)

Alla ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv!



DISKRIMINERING

Diskriminering innebär att en person blir sämre behandlad än en annan person. Diskrimineringsombudsmannen (DO) delar upp diskriminering i 7 grunder.

DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

I diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering på sju olika grunder:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsförmåga
- Sexuell läggning
- Ålder

DISKUTERA

Har du några egna erfarenheter av diskriminering? Personligen, som du sett, som du hört om.

Vad beror diskriminering på?

Kan man undvika att diskriminera, hur gör man då?

Ekonomiska förutsättningar är inte en del av diskrimineringsgrunderna men kan påverka deltagandet i en förening. Hur kan vi som förening hantera dessa frågor?

HUR MAN ARBETAR JÄMLIKT

För att kunna arbeta jämlikt så måste man kunna se vad det är som gör att människor bemöts olika och ges olika förutsättningar och villkor. För att kunna se detta så använder man ett så kallat intersektionellt perspektiv.

INTERSEKTIONELLT PERSPEKTIV

Precis som med genusperspektivet så kan man se på verksamheter ur ett intersektionellt perspektiv. Det innebär att man ser vilka faktorer som påverkar vilka förmåner man får i gruppen. Nu är vi tillbaka till normerna, makt handlar om normer, ju fler normer man uppfyller desto mer privilegier i form av inflytande, pengar och talutrymme får man.

De faktorer som gör att man hamnar utanför normen är ungefär densamma som diskrimineringsgrunderna. En persons kön, ålder, hudfärg och funktionsförmåga spelar in hur mycket inflytande hen får. Dessa skillnader finns inom homogena grupper också, i en grupp där alla verkar väldigt lika t.ex., en grupp med bara vita kvinnor så finns maktskillnader i form av hudfärg, ålderskillnader, ekonomi osv.

DEL #5 HÄRSKARTEKNIKER

Härskartekniker används för att skaffa sig makt över andra människor eller som ett sätt att hävda sig genom att förtrycka andra. Härskartekniker är kopplade till maktstrukturerna och används mot underordnade grupper för att hålla dessa "på plats". Dessa tekniker är vanliga och används av många, medvetet och omedvetet.

Den som blir utsatt av härskartekniker tystas och tror ofta att det är ens eget fel att man till exempel inte blir lyssnad på under ett möte, man tror att man inte har några bra idéer eller så känner man sig inte kompetent för vissa uppgifter. Därför kan det vara svårt att säga ifrån om man blir utsatt.

De första fem teknikerna som beskrivs är de ursprungliga härskarteknikerna som formulerades av Berit Ås. Hon tog fram dem för att hon märkte att männen i styrelserummen använde sig av dessa för att hålla undan kvinnorna. Till de första fem finns två tillägg som man brukar tala om i samband med Ås metoder. Sedan kommer några av de nyare teknikerna att beskrivas dessa är skrivna av Elaine Eksvärd författare och retorikkonsult.

BEKRÄFTARTEKNIKER OCH MOTSTRATEGIER

För att motverka härskartekniker har nätverket ENSU tagit fram motstrategier och bekräftartekniker, tekniker som skyddar en själv och andra från härskarteknikerna och som skapar ett bättre klimat i gruppen.

Nedan kommer några av härskarteknikerna att beskrivas, efter varje härskarteknik kommer en motstrategi som är ett sätt att bemöta tekniken när den upptäcks. Sedan beskrivs en bekräftarteknik som är ett sätt att förändra klimatet till det bättre, man kan säga att användandet av bekräftartekniker i vardagen är ett sätt att motverka att härskartekniker förekommer, eller åtminstone minska användandet av dem. Utförligare beskrivningar kan man bland annat hitta på jamstallt.se, i boken *Härskartekniker* och i dokumentet *Bekräftartekniker och Motstrategier*. (se litteraturlista)

OSYNLIGGÖRANDE

Går ut på att du ska veta att du inte finns eller att det du gör eller säger inte är viktigt i sammanhanget. Syftet med denna härskarteknik är att få dig att känna dig osäker, betydelselös och mindre viktig.

Osynliggörande härskartekniker kan ske öppet och direkt, till exempel att du inte blir presenterad för andra i en grupp. Det kan också ske indirekt och subtilt, som att uppmärksamheten inte är riktad mot dig när du pratar eller håller ett föredrag eller att ingen visar intresse eller ställer frågor när ditt föredrag är över. När du talar så slutar de andra lyssna, de börjar prata om annat, tittar bort eller petar med telefonen. Du får ingen respons på det som sägs och på ett möte kanske det du sagt inte blir nertecknat, du begär ordet men får det inte.

Motstrategi- TA PLATS

Om du blir utsatt för osynliggörande är det viktigt att försöka agera direkt och att lugnt säga ifrån och visa att du inte accepterar sättet du blir behandlad. Om en person inte lyssnar på ditt föredrag kan du lugnt säga att det är viktigt för dig att alla lyssnar på vad du har att säga. Uppmärksamma att det kan uppfattas som otrevligt när man inte lyssnar på varandra. Hjälp även varandra att använda motstrategier om ni ser att andra blir osynliggjorda.

Bekräftarteknik- Synliggörande

För att undvika att personer ska bli osynliggjorda kan man arbeta aktivt med att synliggöra alla i gruppen. Hjälpas åt att ge varandra ordet, lyssna på varandra och bekräfta varandra genom att respons på det som sagts, ge konstruktiv kritik och anteckna om det är ett möte. Nyckelordet är respekt.

FÖRLÖJLIGANDE

När någon gör sig lustig på din bekostnad. Det är till viss del kopplat till ens kön, attribut eller egenskaper. Till exempel kan en kvinnodominerad arbetsplats kallas för hönsgård. Ett annat sätt att förlöjliga någon kan vara att förminska någon genom att kalla en tjej för "lilla gumman". Förlöjligande tekniker är tänkta att vara roliga och skämtsamma men eftersom det sker på din bekostnad blir resultatet att du blir förlöjligad och förminskad. Argument som "det var ju bara ett skämt" och "har du ingen humor?" kan ofta användas för att försvara förlöjligandet

Motstrategi- Ifrågasätt

En motstrategi för att bemöta förlöjligande tekniker är att ifrågasätta personen eller personerna som försöker förminska eller förlöjliga dig. Låt inte skämten passera utan att du ifrågasätter dem och skratta inte med! Samma gäller om du ser att någon annan blir utsatt, då har du även visat att det inte bara var den som var utsatt som inte tyckte att det var roligt och du visar även den utsatta ditt stöd.

Bekräftarteknik- Respektera

För att undvika att förlöjligande härskartekniker används är det viktigt att respektera och stötta varandra. Bemöt varandra på ett seriöst sätt och ge utrymme åt varandra, fråga om synpunkter och åsikter! Visst är det okej att skämta men se till så att det inte blir en fråga om makt utan om gemenskap där alla är med på lika villkor.

UNDANHÅLLANDE AV INFORMATION

Är när en grupp undanhåller information eller behandlar viktiga frågor när någon/några personer inte är närvarande. Beslut kan fattas på informella platser där det är underförstått att vissa personer inte bör vara med, till exempel i omklädningsrummet. Om inte alla i gruppen får ta del av beslut eller förslag innebär det att man inte kan bilda sig en åsikt eller kommentera då man inte är insatt i allt som sker. När det sedan är dags för ett beslut att klubbas igenom kan det vara för sent att komma med sina åsikter. Att undanhålla information innebär ett stort maktövertag för dom som har all information.

Motstrategi- Kräv korten på bordet

Om du märker att besluts tagit ovanför ditt huvud så ska du säga ifrån, påpeka att du inte fått all information och kräv att få den. Händer det flera gånger så kan du vända dig andra för uppbackning till exempel ordförande. Försök att använda ditt egna nätverk för att skaffa information.

Undanhållande av information kan vara resultatet av en dålig informationsstruktur eller att en person är omedveten om sitt handlande och vad det får för konsekvenser. Utgå från detta innan man anklagar folk för att medvetet undanhålla information. Oavsett om det är medvetet eller inte så ska du kräva en förbättring.

Bekräftarteknik - Informera

För att inte du själv eller någon annan ska drabbas av informationsbrist så hjälps ni åt att informera varandra. Fundera över hur informationsstrukturen ser ut? Behöver maillistorna uppdateras? Vem ansvarar för att informationen går ut? Gör en tydlig struktur med tydliga ansvarsområden. Chefen eller ordföranden har ett stort ansvar för att till exempel en beslutsprocess ska gå rätt till och att information ska förankras hos alla som är berörda.

DUBBELBESTRAFFNING

Innebär att vad man än gör, så blir det fel. Du engagerar dig för mycket, eller för lite. Du uppmanas att ta mer plats om du inte känner att du får din röst hörd men om du tar mer plats så uppfattas du som störande och jobbig. Eller att du förväntas arbeta över på jobbet och samtidigt ha tid att hämta barnen tidigt på förskolan. "Damn if you do and damn if you don't"

Motstrategi- Bryt mönstret

Som motstrategi till denna härskarteknik kan du fundera över och bestämma vad som är viktigt för dig och vad du prioriterar just nu och sedan göra dina prioriteringar tydliga för andra. Det handlar om att bryta mönstret och göra klart att du inte kan vara överallt och göra allt samtidigt. Ta den plats du behöver och gå din egen väg, hitta den balans som passar dig. Fråga också vad det finns för förväntningar på varandra. Våga även säga till att du upplever det som att det inte går att göra rätt.

Bekräftarteknik - Hänsynstagande/Dubbelbelöning

Utgå från att alla gör så gott de kan utifrån sina förutsättningar. Om våra kollegor, vår familj och våra vänner känner till våra prioriteringar och våra förutsättningar är det svårare att ha inställningen att vad vi än gör så är det fel. Ta hänsyn till att alla har olika livssituationer, olika förutsättningar och möjligheter. Döm inte varandra utan se till det positiva hos varandra och var tacksam för och ta vara på den tid som personen kan ge.

PÅFÖRANDE AV SKULD OCH SKAM

Handlar om att någon får dig att må dåligt för något som du inte är ansvarig för. Påförande av skuld och skam kan man säga är resultatet av att ha blivit utsatt för de första fyra härskarteknikerna.

Att bli utsatt för härskartekniker får dig att känna att allt är ditt fel och att det är dig det är fel på. Du tror till exempel själv att du inte fått all information för att du inte aktivt har tagit del av den. Påförande av skuld och skam är en härskarteknik som upplevs komma från "dig själv".

Motstrategi- Intellektualisera

Motstrategin till påförande av skuld och skam handlar om att försöka intellektualisera dina egna känslor av skuld och skam och se varifrån de kommer. Man måste försöka bli medveten om att skuldkänslorna man får kan vara påförda av någon annan. Försök att se tillbaka till situationen då du kände dessa känslor och fråga dig själv: Vad var det som hände som fick dig att känna skuld? Vilken roll spelade personerna i din omgivning?

Bekräftarteknik - Bekräfta dig själv och andra

Skapa dina egna normer och utgå ifrån dem istället för någon annans. Ge dig själv och andra bekräftelse uppbackning och stöd för att motverka att orimliga krav från någon annan får dig att må dåligt. Jobba med dig själv och hur du ser på ditt liv och din person. Gör det du gillar och prioriterar och låt resten vara.

VÅLD OCH HOT OM VÅLD

Handlar om att utnyttja sin fysiska styrka mot någon för att få sin vilja igenom, eller visa att möjligheten finns. Den här härskartekniken kan man hitta i samhällsstrukturen. Det är i ofta kopplat till sexualiserat våld för kvinnor och tjejer, medan det för män och killar oftare är kopplat till "man mot man" våld för att bibehålla en statushierarki. Rädslan att bli våldtagen eller utsatt för annat våld är utbredd bland kvinnor.

Näthat är en form av hot om våld som har blivit allt vanligare. Många gånger så känns det lättare att hoppa på någon om man sitter bakom en datorskärm istället för att se personen i ögonen. Sedan kan man vara anonym på nätet på ett annat sätt vilket gör att man inte heller har samma gränser som man annars skulle ha haft om man kunde se vem det var som skrev.

Motstrategi- Stötta varandra

En viktig sak att göra om man känner sig utsatt för härskartekniker är att man hittar andra att prata med om vad som sker så att man får bekräftelse på det man upplevt och sedan få kraft och stöd att agera. Som tjej kan man gå en kurs och lära sig feministiskt självförsvar för att kunna ventilera tankar och bygga upp ett självförtroende för att kunna sätta gränser.

Bekräftarteknik- Respekt

Bemöt varandra med respekt för alla människors lika värde. Skämta inte om våldtäkter och våld. Använd en trevlig ton mot varandra både när ni ses och när ni är på internet.

OBJEKTIFIERING

Är när en persons utseende kommenteras eller diskuteras i ett sammanhang där det inte är relevant. Under ett styrelsemöte kan någon till exempel få kommentarer om sin kropp när hen egentligen håller på att gå igenom verksamhetsberättelsen. Den som blir utsatt för objektifiering kan börja uppleva att hens värde är beroende på vad andra tycker om personens utseende och inte på vad personen kan. Det är fortfarande mer vanligt med objektifiering av kvinnor och kvinnokroppen, men objektifiering av män och manskroppen syns alltmer.

Motstrategi- Ifrågasätt

Ifrågasätt vad din, eller någon annans kropp har att göra med sammanhanget. Be personen att hålla sig till ämnet.

Främjarteknik- Subjektifiering

Bemöt varandra som "subjekt", vilket är en person som synliggörs för att hen har egna tankar, känslor och sysselsättningar och där utseendet saknar betydelse. Kommentera inte någons kropp i sammanhang där det inte är relevant utan prata med dem om det aktuella ämnet. Se människor utifrån deras egenskaper och kompetens.

FLER EXEMPEL PÅ HÄRSKARTEKNIKER

Författaren och retorikkonsulten Elaine Eksvärd har identifierat fler härskartekniker som ofta förekommer mellan människor. Här kommer en kort sammanfattning av dessa. Läs gärna hennes bok *Härskartekniker* där det står mer utförligt om teknikerna och hur man ska agera, både om man blir utsatt eller om det är så att man själv använder sig av dem. Tips till båda sidor helt enkelt.

PROJICERINGSMETODEN

Projiceringsmetoden går ut på att du uttrycker ditt missnöje eller påtalar någonting men får av härskaren/härskarna veta att det egentligen är du som är problemet, eller att det är ditt problem att du känner som du gör. Fokus flyttats från det du ville ta upp till dig själv och dina känslor. Det du kan göra för att bemöta härskartekniken är att flytta tillbaka fokus till det aktuella ämnet. Exempel: "Nej, det här har inte med mina känslor att göra utan det som hände förra veckan. Låt oss prata om det."

KOMPLIMANGMETODEN

När du får en komplimang och vet redan då att det förväntas något extra av dig. Då din chef eller kollega, innan hen ber dig jobba över, överöser dig med komplimanger. Trots komplimangen känner en olustkänsla och en känsla av att du blir utnyttjad.

När komplimang = uppgift så är du utsatt för en komplimangmetod. Bemöt den genom att först separera uppgiften från komplimangen. Tacka för komplimangen på samma snygga sätt som du fått den och förklara sen varför du inte kan genomföra uppgiften. Tacka sedan igen för förtroendet.

STEREOTYPMETODEN

Innebär att du blir bestraffad om du gör något som strider mot olika stereotyper. Det kan handla om att du gör något som går utanför normen för vad du borde göra beroende på till exempel ditt kön, din sexualitet eller din etnicitet. Det kan också handla om att den som härskar utgår från stereotyper och förutfattade meningar i samtal med dig vilket kan få dig att känna dig utanför eller inplacerad i ett fack. Ett exempel kan vara att manliga kollegor pratar om att gå på en hockeymatch men du blir inte tillfrågad att följa med eftersom de antar att du inte är intresserad av hockey eftersom du är kvinna. Eller att män snabbt blir stämplade som omanliga om de gör något som går utanför mansnormen.

UTESLUTNINGSMETODEN

Uteslutningsmetoden har mycket gemensamt med härskartekniken osynliggörande. Uteslutningsmetoden handlar till exempel om att uppmärksamheten inte är riktad mot dig när du pratar eller att någon genast slutar lyssna på dig när någon annan kommer in i rummet. Kanske har du upplevt att du blir utesluten genom att någon upprepar det du just sa när ni står i en grupp? Du blir helt enkelt inte uppmärksammas när du borde bli det. Här gäller samma som i osynliggörande, ni måste lyfta varandra genom att se och lyssna på varandra.

HIERARKIMETODEN

Den här metoden innebär att härskaren använder sin position i hierarkin för att trycka ner någon. Positionen saknar oftast relevans för det ni pratar om. För att bemöta Hierarkimetoden så måste man flytta tillbaka fokus från hierarki till det relevanta ämnet. Till exempel kan man säga "Jag är fullt medveten om att du är chef men tillbaka till det jag pratade om" eller om det är mot en person i underläge "Det handlar inte om att du är kvinna utan om att du saknar den kompetens som vi söker"

TIDSMETODEN

Tidsmetoden handlar om att tysta eller trycka ner någon genom att påpeka att man har varit med längre än den andra personen har. Det kan handla om att påpeka att man är äldre och därför har mer erfarenhet eller att hen har varit på arbetsplatsen längre. Denna metod används för att tysta ner andra och på så vis få övertaget.

För att hantera tidsmetoden så börjar du med att bestämma dig för att tid inte är viktigt såvida det inte handlar om livserfarenhet, då kan det möjligen vara relevant. Man kan bemöta metoden genom att till exempel säga "Jag är medveten om att du är äldre/har jobbat längre än mig, men hur är det relevant för ämnet?"

SJÄLVFÖRVÅLLAD HÄRSKARTEKNIK

Det här är en härskarteknik som du utsätter dig själv för genom att göra dig mindre än vad du är. Det kan vara genom att alltid avsluta meningar med nervösa skratt eller "eller vad vet jag". Det kan även vara så att du öppnar dina meningar med ett "jag har något litet att säga" eller att du säger "inte ska väl jag" när du erbjuds en uppgift. När du gör så tar du bort udden från det du säger och folk tar dig inte på allvar. Det är dessutom lättare för andra att härska över dig om du redan trycker ned dig själv.

Det du kan göra för att undvika detta är att se över ditt kroppsspråk, ditt tonfall och dina ordval. Värdera inte det du säger utan säg bara det du tänkt säga. Prova dig fram och sträck på dig. Du tjänar ingenting på att nedvärdera dig själv.

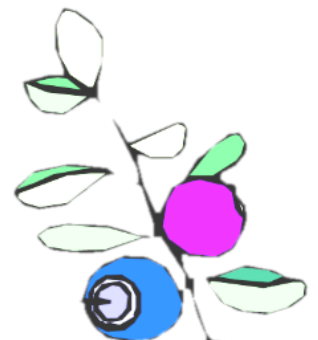
MARTYRMETODEN

En martyr är en härskare som manipulerar dig med skuld känslor. Martyren spelar på ditt dåliga samvete för att få dig att göra något. Martyren gör sig själv till ett offer. Det kan vara så att martyren kommer till dig och beklagar sig över en uppgift som känns jobbig att genomföra och får dig att tycka synd om denne så att du kan göra det istället. Martyren tar kritik personligt istället för professionellt. Det man kan göra för att hantera en martyr är att bryta ned logiken i metoden. Dissekera det martyren säger, till exempel:

"Så du menar att när Jag säger att protokollet behöver en genomgång så betyder det att Jag tycker att Du är dålig?"

utrymme för anteckningar

Eller annat



ATT TA MED TILL VERKSAMHETEN

Nu när du gått igenom alla delar i materialet har du förhoppningsvis blivit lite klokare på vad jämlikhet och mångfald innebär. Nedan kommer en liten lathund att ta med sig tillbaka till verksamheten för att lättare komma ihåg vad du lärt dig av materialet

GENUSGLASÖGON

Ta på dig genusglasögonen och se på din verksamhet ur ett nytt perspektiv. Reflektera över hur du och andra bemöter varandra och deltagarna.

POSITIVA ORDEN

Använd er av positiva orden och fundera över vad de innebär och hur man kan använda dem i verksamheten oftare och på ett bra sätt. De positiva orden är:

Välkomna, Inkludera, Uppmuntra, Uppskatta och Respektera

BEKRÄFTARTEKNIKER

Använd er av bekräftarteknikerna för att skapa ett bra klimat i verksamheten, dessa motverkar även uppkomsten av härskartekniker.

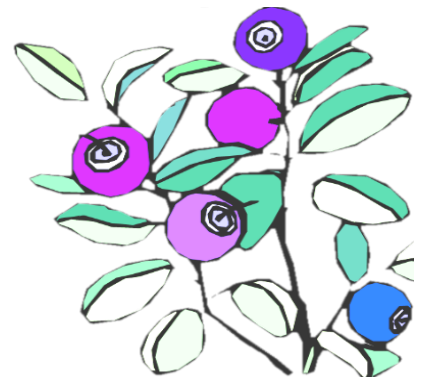
Bekräftarteknikerna är:

Synliggörande, Respektera, Informera, Subjektifiera, Bekräfta och Hänsynstagande

DISKUTERA I VERKSAMHETEN

Diskutera i verksamheten kring normer och attityder. Använd er gärna av det här materialet och andra som finns tryckta och på nätet för att sprida kunskapen och medvetenheten.

Ett exempel på vad man kan göra är att ta ett positivt ord och/eller en bekräftarteknik, skriv ut och lägg vid fika/mötesbordet och låt det ligga där en vecka, diskutera en stund när ni ändå samlas.



ORDLISTA

Diskriminering- Att personer eller grupper indirekt eller direkt utsätts för orättvis behandling på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga, ålder, könsidentitet eller könsuttryck.

Etnisk tillhörighet- Tillhörighet till en grupp av människor som har samma kultur, talar samma språk eller kommer från samma område i världen.

Feminism- En politisk analys och rörelse som ser att kvinnor som grupp är strukturellt underordnade män som grupp i samhället. Feminister vill ändra på denna orättvisa struktur. Eftersom det finns flera olika sorters feminism väljer man ibland att tala om *feminismer* i plural.

Genus- Ett ord som fokuserar på det sociala könet, eller det sätt på vilket *gör* kön i samhället. Det handlar till exempel på hur vi hela tiden skapar normer för vad som är kvinnligt och manligt i vår vardag genom kroppsspråk, val av kläder, yrken, intressen och så vidare. Hur genus konstrueras beror på historiska, sociala och kulturella sammanhang. Vad som anses vara manligt eller kvinnligt är därigenom någonting som ständigt förändras.

Hen- Är ett könsneutralt pronomen som kan användas istället för han eller hon i en könsneutral text. Hen kan även användas för att omtala personer som inte vill kategoriseras i grupperna "man" eller "kvinna". (Språk och folkminnen, 2014)

Heteronorm- Enligt heteronormen förväntas människor vara antingen tjej eller kille och ingenting annat, och man talar om dessa två som motsatta kön. Tjejer och killar förväntas vara olika, feminina respektive maskulina. Alla förväntas vara heterosexuella och eftersträva monogama parförhållanden. Att följa eller passera inom normen ger ekonomiska, politiska och sociala fördelar.

Härskarteknik- Härskartekniker är olika sätt som människor avsiktligt eller omedvetet använder sig av för att trycka ner andra personer. Härskartekniken har ofta funktionen att stärka eller att bevara normer och orättvisor.

Intersektionalitet- Ett perspektiv som används för att titta på hur olika maktordningar är sammanflätade med varandra och hur olika identiteter skapas som resultat av till exempel religiositet, klass, kön, sexualitet och ålder. Hur de olika aspekterna hänger samman ser olika ut beroende på person, grupp och sammanhang.

Jämlikhet- Att sträva efter jämlikhet är att sträva efter alla människors lika värde och likhet inför lagen, samt lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Jämställdhet- Jämlikhet mellan kvinnor och män.

Klass- Skikt i samhället som skapas utifrån bland annat utbildningsnivå, hälsa, ekonomi och arbete. En samhällsklass är en avgränsad grupp i ett samhälle och har liknande socioekonomiska förutsättningar och/eller bakgrund.

Kön- Begreppet kön är en socialt konstruerad kategori som används för att dela in människor i grupperna *kvinnor* och *män*. Kön kan brytas upp i fyra olika delar:

-Biologiskt kön Definieras utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer. Biologiskt kön avgörs av hur den fysiska kroppen ser ut.

-Juridiskt kön Det kön som står registrerat i folkbokföringen, i pass eller legitimation. Juridiskt kön framgår också av en siffra i personnumret. I Sverige finns två juridiska kön: >>man<< eller >>kvinna<<. Alla barn som föds tilldelas ett juridiskt kön, baserat på ens biologiska kön.

Könsidentitet- En persons självupplevda kön, det vill säga det kön du känner dig som. Ingen kan bestämma detta åt någon annan, och var och en har rätt att själva avgöra vilken könsidentitet man har.

Könsuttryck- Hur en person uttrycker sitt kön. Det gör du till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, socialt beteende, röst samt om och hur du sminkar dig.

Kränkning- Uppträdande som är nedlåtande mot eller sårar en persons värdighet. Kränkningar kan vara fysiska och verbala handlingar såväl som psykosociala attityder, de kan också ta sig uttryck i texter och bilder.

Maktstrukturer- Strukturer på samhällsnivå som ger människor olika möjligheter och förutsättningar att påverka samhället och sitt eget liv. Vilka möjligheter och förutsättningar man har hänger ihop med till exempel ens klass, etnicitet, funktionsförmåga, hudfärg, sexualitet och religion.

Normer- Oskrivna regler, förväntningar eller ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt och vad som inte är det. Normer är situationsberoende, förändras över tid och formas utifrån maktförhållanden.

Privilegier- Är fördelar och förmåner som personer eller grupper får i olika sammanhang utifrån sociala, kulturella, ekonomiska eller andra grunder. Privilegier handlar ofta om sociala och ekonomiska fördelar som personer får utifrån rådande normer. Privilegium kan också vara lagstadgade, exklusiva rättigheter som staten ger till vissa personer eller grupper.

Rasism- En ideologi, uppfattning, värdering eller struktur som bygger på en indelning av människor i ett hierarkiskt system av raser, utifrån hudfärg eller etnisk tillhörighet, där vissa raser tillskrivs ett högre värde, positivare egenskaper och ibland moralisk rätt att härska över andra.

Sexism- En ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en negativ syn på kvinnor och feminitet och menar att kvinnor ska vara underordnade män.

Stereotyp- Bilder eller föreställningar om grupper eller personer, ofta i form av förenklade antaganden och idéer om vilka egenskaper, intressen och förmågor medlemmar i en viss grupp har.

Trakasserier- Att utsätta någon eller några för handlingar som till exempel mobbning, utfrysning eller förtal som kränker den personens/de personernas värdighet.

Transfobi- En ideologi, uppfattning eller värdering som ger uttryck för en negativ syn på transpersoner eller personer vars könsuttryck avviker från normerna. Transfobin överlappar ibland homofobin.

Transperson- En person vars könsidentitet och eller könsuttryck inte stämmer överens med det biologiska och/eller juridiska kön den blev tilldelad vid födseln. En transperson kan till exempel vara en person som biologiskt och juridiskt är »man« men som definierar sig som någonting annat än det. Transpersoner är ett paraplybegrepp med många undergrupper och det går att vara transperson på många olika sätt. Begreppet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. »Trans« är latin för att överskrida.

Transsexuell- En person som upplever sig vara av ett annat kön än det juridiska kön man tilldelades vid födseln och som har en vilja att förändra kroppen helt eller delvis med exempelvis kirurgi eller hormonbehandling. Transsexualism är en medicinsk diagnos som för vissa innebär ett övergångsstadium tills man har korrigerat sin kropp. Andra fortsätter att definiera sig som transsexuella eller före detta transsexuella även efter korrigeringen.

Transvestit- En person som ibland eller alltid – helt eller delvis – iklär sig eller använder sig av ett annat köns kläder och/eller andra attribut.

Vithetsnorm- En norm som medför att det ses som positivt, eftersträfvansvärt och normalt att vara vit. Att samhället präglas av en vithetsnorm innebär att personer som är vita har sociala, ekonomiska och politiska privilegier. Vithet är ett ord som kan användas för att peka på att vita människor också har en hudfärg och en etnicitet, eftersom hudfärg och etnicitet annars är ord och samtalsämnen som betydligt oftare dyker upp när det talas om personer som är mörkhyade. Vithet är inte en egentlig hudfärg (hudfärgen är ju närmare gulrosa), utan en maktposition.

utrymme för anteckningar

Eller annat

LITTERATURFÖRTECKNING

- Dahlén, S. (2012). *Krokben och utsträckta händer intersektionella perspektiv på makt*. Stockholm: Allt om jämställdhet.
- EFS JÄMT. (2012). *GÖR! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering*. Länsstyrelsen i Örebro län i samverkan med övriga Länsstyrelser.
- Eksvärd, E. (2011). *Härskarteknik Den fula vägen till makt*. Stockholm: Forum.
- Elwin-Nowak, Y., & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön- Om vårt vådsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag AB.
- FIA- föreningars interna diskrimineringsarbete. (2011). *10 goda idéer för internt diskrimineringsarbete i civila samhället*. Uppsala: Uppsala föreningsråd.
- FIA- Föreningars Interna Diskrimineringsarbete. (2012). *Shyssta spelregler- idrottens arbete mot diskriminering och kränkningar*. Uppsala: Uppsala Föreningsråd.
- Frank, O. (2007). *Genusperspektiv i skolan- om kön, kärlek och makt*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Förbundet Skog och Ungdom. (u.d.). *Stadgar*.
- Förbundet Skog och Ungdom. (2015). *Policydokument*.
- Förbundet Vi Unga. (2010). *Ageraguiden*. Stockholm: Förbundet Vi Unga.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus, om det stabilas föränderliga former*. Liber.
- jamstallt.se. (u.d.). Hämtat från <http://www.jamstallt.se/docs/Harskar%20och%20bekraftar%20tekniker.pdf> den 8 Augusti 2013
- Jonasson, m. (u.d.). *Bekräftartekniker och motstrategier- sätt att bekämpa maktstrukturer och förändra sociala klimat*. Hämtat från kunskapsbanken.lsu.se: <http://www.kunskapsbanken.lsu.se/upload/3047/bekraftarteknike.pdf> den 8 augusti 2013
- Jordbrukare- Ungdomens Förbund. (u.d.). *Stadgar*.
- Kjellberg, K. (2004). *Genusmaskineriet- om tänkandet kring kön*. Kristianstad: UR0, Lärarförbundet, JämO.
- Marklund, L., & Snickare, L. (2005). *Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra*. Falun: Piratförlaget.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). (2014). *Nätkränkningar- Svenska ungdomars normer och beteenden*.
- Olofsson, B. (2007). *Modiga prinsessor & ömsinta killar- genusmedveten pedagogik i praktiken*. Malmö: Lärarförbundets Förlag.
- Regeringens proposition 2005/06:155 "Makt att forma samhället och sitt eget liv - nya mål i jämställdhetspolitiken". (u.d.).

- RFSL Ungdom. (2011). *BRYT! - Ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet*. Stockholm: Forum för levande historia.
- Rädda Barnens Ungdomsförbund. (2010). *Osköna Normer*. Stockholm: Rädda Barnens Ungdomsförbund.
- Schmidt Claes, Vesna Maldaner, C. S. (2012). *Från man till människa*. Baba books förlag.
- Skog och Ungdoms Policydokument. (2015).
- Språk och folkminnen*. (den 26 September 2014). Hämtat från <http://www.sprakochfolkminnen.se/4.42699e142b734b55114c62.html>
- Svaleryd, K. (2002). *Genuspedagogik*. Malmö: Liber AB.
- Svenska Scoutförbundet. (1998). *Hon och han- Ett diskussionsunderlag om jämställdhet i scouterna*. Bromma: Scoutförlaget.
- Sveriges 4H. (u.d.). *4H:s Vision*. Hämtat från 4h.se: <http://4h.se/default.asp?domain=0&pageID=1&subID=2&fullTextID=11#ID11> den 21 Augusti 2013
- systrar.net*. (u.d.). Hämtat från <http://www.systrar.net/harskartekniker-motstrategier-och-framjartekniker/> den 8 augusti 2013
- Unga, V. (den 12 02 2007). Material för jämställdhetsansvariga i distrikten.
- Ungdomsstyrelsen. (2003). *Genvägar till jämställdhet*.
- Ungdomsstyrelsen. (2014). *Hat på nätet*
- Wahlström, K. (2006). *Flickor, Pojkar och Pedagoger*. Kristianstad: Sveriges Utbildningsradio AB.
- www.konspelarroll.org. (u.d.). Hämtat från Nätverket Kön Spelar Roll: <http://www.konspelarroll.org/KSR/omnatverket.html> den 09 01 2013
- 4H andan*. (den 16 10 2014). Hämtat från 4h: http://4h.se/_Sverige/Upload/0/File/4H-andan%202014.pdf

utrymme för anteckningar

Eller annat





LIKA SOM BÄR

SAMARBETEN



FINANSIERAT AV

MYNDIGHETEN FÖR UNGDOMS- OCH CIVILSAMHÄLLES-
FRÅGOR